

О.М. Бондаренко, асистент НТУ «ХПИ»

В.В. Смоліна, студентка НТУ «ХПИ»

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У Законі України “Про оплату праці” (ст.1) зазначено, що “заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу”.

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як “грошове вираження вартості та ціни товару “робоча сила” і частково результативності її функціонування” [2, с.584]; а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника.

Більшість науковців визначають заробітну плату та оплату праці як тотожність. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюють із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводять за рахунок підприємства або “коштів спеціального призначення та цільових надходжень”. Щодо правового аспекту, то Г. Чанишева та Н. Болотіна вважають, що термін “оплата праці” ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів

та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття “заробітна плата ” спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду.

Проте в зарубіжній літературі автори або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад, М. Армстронг та Т. Стівенс [1, с.16] відносять до структури заробітної плати базову зарплату, умовну винагороду, грошові бонуси, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку. П. Чингос зазначив, що до структури заробітної плати можна віднести “...базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів”. Отже, можна стверджувати, що термін “оплата праці” – ширший аніж “заробітна плата”. Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми.

Принцип матеріальної зацікавленості полягає у формуванні такої величини оплати праці, який стимулюватиме працівника до підвищення кваліфікації. Принцип гарантованості, передбачає виплату заробітної плати певної величини в наперед визначені терміни. Принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці визначає підвищення останньої швидшими темпами з метою дії матеріальної зацікавленості в результатах виконаної роботи. Також виділяють принцип плавності оплати праці, диференціації, вирівнювання оплати праці; простоти, логічності та доступності форм і систем оплати праці й ін.

На величину оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи - зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції[3, с. 250].

Список літератури: 1. Армстронг М. Оплата праці: практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці і винагороди персоналу / М. Армстронг. Дніпропетровськ: Вид-во “Баланс Бізнес Букс”, 2007.-512с. 2. Мочерний С. Економічна енциклопедія. У 3-х т. – Т. 1 / редкол.: С.В. Мочерний: Вид-во «Академія», 2000. - 864 с. 3. Сияєва Л.В. Теорія та практика формування і регулювання витрат на оплату праці в Україні : монографія / Л.В. Сияєва. – Запоріжжя, 2009. – 250 с.